Government of Canada | Gouvernement du Canada

Employment equity and economic growth

Background paper

March 8, 1985

Équité en matière d'emploi et croissance économique

Document de fond

le 8 mars 1985

Canada

INTRODUCTION - EQUITY AND ECONOMIC GROWTH

The top priorities of the government are jobs and economic renewal. The kind of job security that Canadians demand can only be based on a dynamic, adaptable economy. Only a strong, competitive private sector can create and maintain permanent jobs. This accounts for the importance that the government has placed on promoting investment in Canada and on trade. It accounts for the emphasis on removing obstacles to growth in the November Economic Statement. It accounts for the importance given to training and innovations in the new labour market strategy announced at the First Ministers' Conference, February 14.

The question of who shall benefit from economic growth is fundamental. The answer must be that the benefits of growth are to be shared equitably and humanely. Canadians will not place a priority on growth if it is not associated with fairness and equity. Without this dimension, there could be no national consensus around a strategy of national economic renewal. But equity is linked to growth in another way as well.

The skills of women, Native people, disabled persons and visible minorities have been underutilized in the past because systemic and attitudinal barriers have prevented their full participation in employment. In the future, there will be no room for the economic inefficiency of these wasted human resources. Equity in the workplace is not only just in a democratic society but is a key to economic growth.

A priority on jobs and economic renewal must therefore involve an attack on barriers to equity just as it involves an attack on obstacles to growth.

The labour market strategy announced last month represents an important step in the new direction with its dual emphasis on investment in skills and on equity.

INTRODUCTION - ÉQUITÉ ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

Les priorités premières du gouvernement sont le renouvellement économique et en emploi. Le genre de sécurité en matière d'emploi qu'exigent les canadiens doit être fondé sur une économie dynamique et ajustable. Un secteur privé fort et compétitif est le seul moyen de créer et de maintenir des emplois permanents. C'est d'ailleurs pourquoi le gouvernement accorde tellement d'importance à la promotion de l'investissement au Canada et au commerce. Le discours économique de novembre place également l'emphase sur l'importance d'éliminer les obstacles à l'expansion. On retrouve également une indication de ces priorités dans la nouvelle stratégie du marché du travail et dans les initiatives de formation et d'innovations annoncées lors de la conférence de premiers ministres tenue le 14 février.

Il est primordial d'établir qui devrait bénéficier du développement économique. Les bénéfices devraient être partagés de façon équitable et humanitaire. Les canadiens n'envisageront pas le développement économique comme prioritaire si ce dernier n'est pas associé à la justice et à l'équité. Sans cette dimension, il ne peut exister de concensus au sujet d'une stratégie d'un renouvellement économique national. L'équité est également reliée à un renouvellement d'une autre façon.

Les compétences des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des minorités visibles ont jusqu'à maintenant été sous-utilisées en raison d'obstacles posés par leu systèmes et les attitudes, obstacles qui les ont empêchés de devenir des membres à part entière de la population active. A l'avenir, il sera impossible d'être inefficace sur le plan économique en gaspillant ses ressources humaines. L'équité dans le monde du travail est non seulement un objectif pour une société démocratique, c'est aussi la clé de la croissance économique.

The government's response to the Abella Report represents a significant move to meet the challenges of equity and economic recovery.

The implementation of employment equity in Crown corporations, federally regulated companies and businesses seeking sizeable government contracts is a further step in the government's commitment to the creation of a vital economic climate which includes the participation of all Canadians.

The Abella Report identified women, fully 52 percent of the population, along with Native people, disabled persons and visible minorities as those who face employment barriers. The following summaries indicate the extent of the challenge facing governments, business, labour and all Canadians.

EMPLOYMENT EQUITY - WOMEN AND THE ECONOMY

The Static Situation

There is a recognition that women are playing an increasingly important role in the economy, and the potential to contribute to the full extent of their capabilities can only accelerate the economic recovery.

It is estimated that by 1990 women will account for two-thirds of labour force growth. Already over half the women whose youngest child is under three years old are now in the labour force.

Another marked trend is the accelerated rate at which women are turning to self-employment. The Small Business Secretariat forecasts that in 1984 women will account for 67 percent of new business starts. Women encounter specific barriers in this area of employment, particularly with regard to accessing loans and financing credit.

Une priorité s'appliquant au renouvellement sur le plan de l'emploi et économique devra alors comprendre une attaque aux obstacles à l'équité ainsi qu'une attaque aux obstacles au développement.

La stratégie sur le marché du travail, annoncée le mois dernier, représente une étape importante dans le cheminement vers une nouvelle direction mettant l'emphase sur l'investissement dans les habiletés et sur l'équité.

La réponse du gouvernement au rapport Abella constitue un progrès important dans la réalisation de l'équité salariale et de la reprise économique.

L'application du principe d'équité en matière d'emploi dans les sociétés d'Etat ainsi que dans les compagnies ou entreprises qui sont réglementées par le fédéral et cherchent à obtenir de ce dernier d'importants contrats confirment l'engagement du gouvernement à créer un climat économique dynamique qui suppose la participation de tous les canadiens.

Le rapport Abella identifie les femmes, représentant 52 % de la population, de même que les personnes handicapées, les autochtones et les minorités visibles comme étant les groupes rencontrant des obstacles à l'emploi. Les sommaires qui suivent montrent l'ampleur du défi à relever par les gouvernements, les employeurs et les syndicats.

ÉQUITE EN MATIÈRE D'EMPLOI - LES FEMMES ET L'ÉCONOMIE

La Situation

Il est reconnu que les femmes jouent un rôle des plus important dans l'économie, et le fait que toutes leurs capacités puissent être mises entièrement à profit ne peut qu'accélérer la reprise économique.

Although women's contributions to the formal economy as both employees and entrepreneurs has increased, women have not benefitted in proportion to that contribution.

As the Abella Report states, "There still exist attitudinal assumptions about the role and ability of women in Canada, and changes in thinking are required to recognize the equal, bilateral responsibilities of economic self-sufficiency and parenting."

Employment Barriers

Despite a decade of voluntary affirmative action programs and equal opportunity laws, there has been little progress in the overall economic advancement of women in the labour force. Nevertheless, the trend is such that women's participation in the labour force is growing apace. In 1974, the participation rate of women between the ages of 25 and 54 years was 48 percent, and by 1984, that had jumped to 66.7 percent.

Women do not receive a fair return for their economic contributions. In 1984, women working full-time earned only 64 cents for every dollar earned by men. Women's occupational options are so narrow that fully three-quarters of employed women work in only five of the twenty-two major occupational groups. Most of these jobs are not only low-paying, but also dead-end, offering limited scope for advancement. In addition, structural changes due to microelectronics, automation and other technological developments threaten many of those jobs held by women. Women in 1984 accounted for 71% of all part-time workers, but part-time work provides fewer job benefits, security or promotional opportunities than full-time work. Historically, women's unemployment rate has always been higher than that of men.

The constraints to attaining full parity in the labour market include: a wage system which devalues jobs performed by women in the

On estime qu'en 1990 les femmes figureront pour deux tiers du taux de croissance de la main-d'oeuvre. Déjà, plus de la moitié des femmes dont l'enfant le plus jeune a moins de 3 ans font actuellement partie de la population active.

La hausse rapide du nombre de femmes qui deviennent des travailleuses indépendantes constitue une autre tendance marquée. Le Secrétariat de la petite entreprise prévoit que 67 % des nouvelles entreprises auront été créées par des femmes en 1984. Dans ce secteur d'activité, les femmes rencontrent des obstacles particuliers, surtout en ce qui a trait à l'obtention de prêts et de crédit.

Même si la participation des femmes à l'économie traditionnelle à titre d'employées et d'entrepreneurs s'est accrue, elles n'en n'ont pas tiré d'avantages proportionnels.

Tel que stipulé dans le rapport Abella, il existe toujours des hypothèses et des attitudes au sujet du rôle et des habiletés de la femme au Canada. Des changements dans notre façon de penser sont nécessaire afin de reconnaître les responsabilités égales et bilatérales sur le plan de l'indépendance économique et des responsabilités parentales.

Obstacles

Malgré l'application au cours de la dernière décennie de programmes d'action positive volontaires et de législation pour assurer l'égalité des chances, peu de progrès ont été réalisés pour améliorer la situation économique des femmes actives. Néanmoins, les femmes entrent sur le marché du travail à une cadence accélérée. En 1974, le taux d'activité des femmes entre 25 et 54 ans était de 48% et, en 1984, il était passé à 66,7 %.

Les femmes ne reçoivent pas une juste compensation pour leur contribution à la vie économique. En 1984, celles qui étaient employées à

paid labour force; economically limiting job segregation and occupational concentration; lack of training opportunities and upward mobility.

How Can 'Employment Equity' Benefit Women?

An integrated approach to women's issues is required to redress the inequalities of the past.

The Abella Report recommendations for 'Employment Equity' bring together measures related to equal opportunity, affirmative action, equal pay for work of equal value, as well as supportive measures in the areas of training and child care. The new federal initiatives announced today in response to the Abella Report will lead to significant changes in the government's business practices and in the expectations of those with whom it does business. These initiatives will help to remove institutionalized discriminatory practices, policies, and systems. It is a major first step toward meaningful equality of opportunity.

Women will stand to benefit from 'Employment Equity' as the federal government addresses the undertraining, underemployment, underpayment, and exclusion of women from many occupations in the labour market.

EMPLOYMENT EQUITY - DISABLED PERSONS AND THE ECONOMY

The Static Situation

The Obstacles Report 1981 recommended positive measures to ensure the participation of employable disabled persons in the competitive labour market. Disabled persons continue to call for programs and strategies that would permit them to achieve independence consistent with their abilities, qualifications, and aspirations. Precise figures are unavailable but all estimates of unemployment among

plein temps ne touchaient que 64 cents pour chaque dollar gagné par les hommes. Le choix de professions qui s'offrent aux femmes est tellement réduit que les trois quarts de celles qui travaillent se trouvent dans seulement cinq des vingt-deux grands groupes de professions. La plupart de ces emplois sont, non seulement peu rémunérateurs, mais également sans avenir et n'offrent que des possibilités limitées d'avancement. En outre, les changements structurels attribuables au développement de la micro-électronique, à l'automatisation et à d'autres innovations technologiques menacent plusieurs genres d'emploi exercés par des femmes. En 1984, les femmes constituaient 71% de toute la main-d'oeuvre, à temps partiel; cependant, le travail à temps partiel offre moins d'avantages sociaux, de sécurité d'emploi ou de possibilités d'avancement que le travail à temps plein. Traditionnellement, le taux de chômage chez les femmes a toujours été plus élevé que chez les hommes.

Les obstacles qui empêchent les femmes d'être traitées en égale dans le marché du travail sont: Un système de rémunération qui déprécie les emplois rémunérés exercés par des femmes, la ségrégation dans l'emploi et la concentration dans certaines professions qui contribuent à limiter leur pouvoir économique ainsi que les possibilités insuffisantes de formation et d'avancement.

Comment le principe d'équité en matière d'emploi peut-il être utile aux femmes?

Il faut adopter une approche intégrée aux problèmes des femmes afin de redresser les inégalités du passé.

Les recommandations du rapport Abella concernant "l'équité en matière d'emploi" suppose un ensemble de mesures liées à l'égalité des chances d'emploi, l'action positive, la rémunération égale pour un travail de valeur égale de même que des mesures d'appui à l'égard de la formation et de la garde d'enfants. Les nouvelles initiatives du fédéral annoncées

employable disabled persons are distressingly high — from a low of 50 percent to a high of 85 percent.

Employment Barriers

Discriminatory barriers in employment compound the disadvantages to which disabled persons are subject. In addition to reduced opportunities for training, education and employment, disabled persons face a range of obstacles to the realization of their potential as productive workers.

Foremost is the attitude of many non-disabled persons: there is widespread misunderstanding and under-rating of the abilities of disabled persons.

There are other barriers. Inflated job standards often have a screening out effect. Only a careful examination of the content of a job can determine whether standards that eliminate the entry of disabled persons are truly essential to performance on the job. An advanced computer professional, for example, who, because of cerebral palsy, cannot fit the disc into the machine, should not be excluded from a job in which using the keyboard is obviously more important than inserting the disc. Thus, the job can be adjusted to provide assistance in fitting the disc — while retaining the skills of a competent worker.

Some barriers have to do with access to buildings or to work areas within buildings. People confined to wheelchairs are simply unable to get to certain places unless provision is made to accommodate them. Other barriers have to do with hours of work and methods of work. Since people with some disabilities may not be able to do an eight-hour shift, it might be necessary to adjust the hours so that such persons, otherwise qualified, can work and contribute. Again, a whole range of technical aids permit people with vision, hearing

aujourd'hui en réponse au rapport Abella entraîneront d'importants changements quant à la façon dont le gouvernement fait des affaires et quant aux attentes de ceux avec qui il fait des affaires. Ces nouvelles initiatives contribueront à mettre fin aux pratiques, aux politiques et aux systèmes discriminatoires institutionalisés. Elle représente un premier pas important vers une véritable équité en matière d'emploi.

Les femmes tireront probablement parti de l'équité en matière d'emploi puisque le gouvernement fédéral se penche sur la sous-formation, au sous-emploi et à l'exclusion des femmes d'un bon nombre de professions sur le marché du travail.

ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI - LES PERSONNES HANDICAPÉES ET L'ÉCONOMIE

La situation

Le rapport Obstacles - 1981 - recommandait des mesures positives afin d'assurer la participation des personnes handicapées employables dans un marché du travail compétitif. Les personnes handicapées continuent de solliciter la mise en oeuvre de programmes et de stratégies qui leur permettraient d'accéder à l'indépendance et qui cadreraient avec leurs aptitudes, leurs compétences et leurs aspirations. On ne dispose pas à ce sujet de données précises, mais selon toutes les estimations de taux de chômage chez les personnes handicapées, la situation est critique, en effet, ce taux se situerait entre cinquante et quatre-vingt-cinq pour cent.

Obstacles

Les obstacles à l'emploi fondés sur la discrimination viennent s'ajouter aux autres désavantages auxquels sont assujetties les personnes handicapées. En plus des possibilités réduites qui s'offrent à elles au chapitre de la formation, de l'éducation et de l'emploi, les personnes

problems, or other disabilities, to perform tasks which some employers might assume were impossible.

How Can Employment Equity Benefit Disabled Persons?

Employment equity provides the context within which the problems of disabled persons can be tackled. Through employment equity planning, employers can ensure the full participation of employable disabled persons in their workforce.

The investments in technical aids, in altering physical accommodations or in redesigning jobs provide disabled persons with the possibility of independent living and of actively participating in the economic life of this country to the benefit of us all.

EMPLOYMENT EQUITY - NATIVE PEOPLE AND THE ECONOMY

The Static Situation

There is an increased participation rate of Native people in the economic life of Canada. However, the Abella Report is another in the large number of studies which clearly indicates the continuing unsatisfactory state of economic conditions for Native people. Unemployment levels are more than double the national average and in many Native communities, unemployment levels often exceed 70 percent. According to the 1981 Census, 17% of Native families were led by single women. The income of these female single-parent families was 58.5% of the income of non-Native female single-parent families.

The Native "baby boom" will extend well into the 1990's. In Saskatchewan, 1 out of 4 and in Manitoba, 1 out of 6 new entrants in the labour market will be Native persons. Currently, approximately 60% of the total Native population is under 25 years of age. This situation accentuates the need for employment equity measures.

handicapées se butent à un certain nombre d'obstacles liés à la réalisation de leur potentiel à titre de travailleurs productifs.

Tout d'abord, il y a l'attitude d'un bon nombre de personnes non handicapées: on mésestime souvent tout comme on sous-estime les capacités des personnes handicapées.

Il y a d'autres obstacles. Des exigences liées à l'emploi exagérées ont souvent pour effet d'éliminer les personnes handicapées. Seul un examen attentif du contenu de la tâche permet de déterminer si les exigences qui éliminent d'emblée les personnes handicapées sont vraiment essentielles à l'exercice de la fonction en question. Par exemple, un expert en informatique qui, parce qu'il est atteint de paralysie cérébrale, est incapable d'insérer une disquette dans la machine, ne devrait pas être exclu d'un emploi pour lequel il est manifestement plus important d'être capable de se servir du clavier que d'insérer une disquette. Par conséquent, il est possible de prendre certaines dispositions pour venir en aide à la personne lorsqu'elle doit insérer la disquette et de s'assurer quand même les compétences d'un employé qualifié.

L'accès à l'immeuble et au poste de travail constituent d'autres obstacles. Les personnes confinées à un fauteuil roulant sont tout simplement incapables d'accéder à certains endroits, sauf lorsqu'on a prévu des facilités d'accès. D'autres obstacles ont trait aux heures ainsi qu'aux méthodes de travail. Comme certaines personnes ne peuvent, pour cause d'incapacité, travailler huit heures d'affilée, il peut s'avérer nécessaire de modifier les heures de travail afin que ces personnes qui, sinon, seraient qualifiées pour le poste en question puissent travailler et apporter leur contribution. Encore une fois, on trouve sur le marché une vaste gamme d'aides techniques qui permettent aux handicapés visuels ou auditifs ainsi qu'aux personnes atteintes d'une autre forme d'incapacité d'exécuter des tâches dont certains employeurs les auraient jugées incapables.

Employment Barriers

Native people face attitudinal and cultural barriers to their equitable participation in the economy. Racial intolerance and misunderstanding, unnecessary educational requirements for jobs and training and elaborate screening systems, tend to eliminate Native applicants. Native people generally have less formal education than non-Natives and less experience in highly skilled jobs in the labour market.

Native communities should stand to benefit from employment opportunities created by mining, exploration and other resource development activities in Northern communities. Experience, however, has not been conducive to sustaining hope for economic benefits. Faced with needing skilled workers unavailable in the neighbouring Native communities, employers frequently recruit non-Natives in the south.

The low Native labour force participation rates, high unemployment, low income and education levels are the results of numerous complex factors in operation for many years. The inequity faced by Native people in the labour market has severe social and economic effects, not only on Natives themselves, but on the Canadian economy as well. Without active measures to achieve equity in employment for Native people, the situation will not improve.

How Can Employment Equity Benefit Native People?

In the urban labour market, employment equity can address the employment needs of Native people. Plans which include the recruitment and training of Native people will reduce the barriers to full participation in the workplace and promote employers' awareness of the benefits which can accrue when the doors of opportunity are opened to all Canadians. In the North, the most promising opportunities for

Comment le principe de l'équité en matière d'emploi peut-il être utile aux personnes handicapées?

Le principe de l'équité en matière d'emploi donne cadre aux mesures prises pour redresser les inégalités subies par les personnes handicapées. En s'inspirant du principe de l'équité en matière d'emploi dans la planification des ressources humaines, les employeurs pourront assurer la pleine participation des personnes handicapées qui sont aptes au travail à l'intérieur de leur effectif.

Les investissements pour l'acquisition d'aides techniques, le réaménagement de certains lieux ou une nouvelle définition de certaines fonctions donnent aux personnes handicapées employables la possibilité de vivre une vie indépendante et de participer activement à la vie économique du Canada, ce qui est dans notre intérêt à tous.

ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI - LES AUTOCHTONES ET L'ÉCONOMIE

La situation

Le taux de participation des autochtones à la vie économique du Canada est plus élevé. En revanche, le rapport Abella abonde dans le même sens que les nombreuses études réalisées qui soulignaient clairement l'état toujours insatisfaisant de la situation économique pour ce qui concerne les autochtones. En effet, le taux de chômage chez ces groupes est deux fois plus élevé que la moyenne nationale et dans bon nombre de collectivités au Canada, le taux de chômage dépasse soixante-dix pour cent. Le recensement de 1981 établit à 17% la proportion des familles autochtones ayant une femme pour chef de famille. Le revenu de ces femmes autochtones, chefs de familles monoparentales représentait 58,5 % du revenu des femmes non-autochtones chefs de familles monoparentales.

Native employment have come from companies which have launched special programs for hiring and training Native workers. Some of these programs have been designed in such a way as to be sensitive to the Native lifestyle and culture often reflecting input from Native people in shaping the programs. Employment equity will encourage more of such programs.

There is a growing awareness among Native people that employment in the mainstream labour market is essential to economic independence. Though there is still a high dropout rate among Native secondary school students, there has been a substantial increase in postsecondary education and training among the Native population.

The economic benefits to Canada in responding to the employment aspirations of Native people will be substantial. The country cannot afford to waste these valuable human resources.

EMPLOYMENT EQUITY - VISIBLE MINORITIES AND THE ECONOMY

The Static Situation

The Abella and the Equality Now reports (March 1984) define visible minorities and those people who, for being non-white, are excluded from employment or other opportunities in Canada. Both reports call for the inclusion of visible minorities among the target groups for affirmative action or employment equity.

The picture for visible minorities is one of considerable variation in terms of geographical distribution across the country and in terms of the degree to which the groups so defined suffer employment disadvantages. Though the 1981 census is not absolute in estimating the size of the visible minority population, researchers say nearly half of Canada's visible minorities live in Ontario with 75 percent of them in Toronto.

L'explosion démographique des autochtones aura encore des implications dans les années 1990. En effet, des personnes qui feront leur entrée sur le marché du travail, une sur quatre en Saskatchewan et une sur six au Manitoba sera de descendance autochtone. A l'heure actuelle, près de 60 % de la population autochtone est agée de moins de 25 ans. Cet état de choses accentue la nécessité de prendre des mesures d'équité en matière d'emploi.

Obstacles

Tant les attitudes que la culture font obstacles à la participation équitable des autochtones à la vie économique du pays. L'intolérance et l'incompréhensivité suscitées par les différences raciales, et des exigences scolaires excessives en matière d'emploi et de formation ainsi que des systmes élaborés de sélection ont tendance à écarter les applicants autochtones. En général, les autochtones possèdent moins de formation formelle; ils possèdent également moins d'expérience et d'habiletés face aux emplois hautement spécialisés. Parce qu'ils sont généralement moins au courant du fonctionnement du marché du travail, ils sont plus désavantagés lors de leur recherche d'emploi.

Les collectivités autochtones devraient tirer profit des occasions d'emploi créées par les activités minières et d'exploration des ressources dans le Nord. Malheureusement, l'expérience ne permet pas de conclure qu'il y a lieu d'espérer des avantages économiques pour les habitants de ces latitudes. Dans l'impossibilité d'embaucher sur place les travailleurs spécialisés dont ils ont besoin, les exploitants miniers ont fréquemment recours à une main-d'oeuvre non autochtone recrutée dans le sud du pays.

Le faible taux de participation au marché du travail des autochtones, leur taux de chômage élevé, les faibles revenus et la

The regional concentration of visible minorities, and the extent to which they experience employment difficulties varies from group to group. Thus the refinement and selectivity in designing employment equity programs for this target group is essential.

Employment Barriers

Research attests to the existence both of prejudicial attitudes to non-whites and systemic discrimination based on racial factors. A study released in January 1985 indicates that white job applicants receive three job offers for every one made to blacks. An adverse impact is apparent even when non-whites are highly trained and are in high-demand occupations. A June 1983 study of whites, blacks and Asian holders of master's degrees in business administration demonstrated that although the blacks and Asians sent more job applications and went to more interviews, they received fewer job offers than white applicants. The same study noted a 26 percent difference in income between white business professionals and similarly experienced visible minority counterparts.

There are a number of employment barriers that apply not exclusively to visible minorities but which, when combined with racial prejudice, exacerbate the difficulties. Thus, language, dress, religion, foreign credentials, cultural differences, and the requirement of "Canadian experience" can serve to sharpen the disadvantages experienced by visible minorities.

Employment problems vary also in accordance with the national origin of some visible minority groups. Recent immigrants from non-English or non-French speaking countries must first surmount a language barrier. Such immigrants are more concerned initially with services or programs to facilitate their entry into the job market than they are with racial prejudice.

scolarité insuffisante sont les manifestations d'un ensemble de facteurs agissant depuis plusieurs années. La représentation inéquitable des autochtones dans le marché du travail a des effets économiques et sociaux sérieux, non seulement sur les autochtones en tant qu'individus, mais également sur l'économie canadienne. Sans l'application de mesures actives afin d'atteindre l'équité en matière d'emploi pour les autochtones, la situation ne s'améliorera pas.

Comment le principe de l'équité en matière d'emploi peut-il être utile aux autochtones?

Dans les villes, l'équité en matière d'emploi peut aider les autochtones à trouver du travail. Des plans qui comprennent le recrutement et la formation d'autochtones faciliteront leur accès à un emploi et sensibiliseront les employeurs aux avantages qu'il y a à ouvrir les portes de l'entreprise à tous les Canadiens. Dans le Nord, les débouchés les plus prometteurs pour les autochtones ont été offerts par les entreprises qui ont instauré des programmes spéciaux d'embauchage et de formation pour ceux-ci. Certains de ces programmes ont été conçus de façon à respecter le style de vie et la culture autochtone et grâce à l'apport des autochtones eux-mêmes à l'élaboration des programmes. L'équité en matière d'emploi ne fera qu'encourager la création d'autres programmes du genre.

De plus en plus, les autochtones constatent qu'un emploi régulier est essentiel à l'indépendence économique. Et quoique l'on observe encore un taux d'abandon élevé chez les étudiants du niveau secondaire, on remarque aussi une hausse importante du nombre d'autochtones qui poursuivent des études postsecondaires ou une formation.

Si les autochtones sont privés de voir leurs aspirations en matière d'emploi réalisées, le Canada aussi se privera d'importants

How Can Employment Equity Benefit Visible Minorities?

Blacks in Nova Scotia have since 1979 been a target group of CEIC's voluntary affirmative action program. At the request of employers, CEIC's affirmative action consultants have given advice and assistance in the design of special measures for the employment of visible minorities. However, employment equity will reduce barriers in employment systems which impact on non-whites in Canada, while ensuring that positive practices are pursued for the hiring and promotion of visible minorities.

avantages économiques. Notre pays ne peut se permettre de perdre ses précieuses ressources humaines.

ÉQUITÉ EN MATIERE D'EMPLOI - LES MINORITÉS VISIBLES ET L'ÉCONOMIE

La situation

Le rapport Abella et le rapport du Comité parlementaire intitulé "L'égalité, ça presse!" (mars 1984) définissent les minorités visibles comme étant composées de personnes qui, du fait qu'elles ne sont pas blanches, n'ont pas accès aux débouchés d'emploi ou à d'autres débouchés au Canada. Les deux rapports réclament l'inclusion des minorités visibles au nombre des groupes cibles pour ce qui est des mesures d'action positive et d'équité en matière d'emploi.

La situation des minorités visibles varie beaucoup d'un bout à l'autre du pays selon l'endroit et la mesure dans laquelle leurs membres sont défavorisés sur le plan de l'emploi. Le recensement de 1981 ne permet pas de donner des chiffres absolus sur la taille des minorités visibles, mais les chercheurs soutiennent qu'à peu près la moitié de leurs membres vivent en Ontario et que 75 % de ce nombre est établi à Toronto.

Cette concentration et la mesure dans laquelle ils éprouvent des difficultés à obtenir un emploi varie d'un groupe à l'autre. La conception de programmes d'équité en matière d'emploi axés précisément sur ces groupes et répondant plus étroitement à leurs besoins.

Obstacles

Les recherches ont montré l'existence à la fois de préjugés et de discrimination systémique envers les non-blancs. Une étude rendue

publique en janvier 1985 indiquait qu'un demandeur d'emploi blanc se voyait offrir trois emplois pour un offert à un Noir. On observe un impact négatif lorsqu'il s'agit de Non-Blancs hautement spécialisés dans des professions fort en demandes. Une autre étude, datant de juin 1983 celle-là, et traitant des Blancs, des Noirs et des Asiatiques titulaires de maîtrise en administration des affaires a montré que même si les Noirs et les Asiatiques avaient envoyé plus de demandes d'emploi, et s'étaient présentés à plus d'entrevues, ils avaient reçu moins d'offres d'emploi que les Blancs. La même étude a signalé qu'il existait un écart de 26 % dans le revenu de professionnels blancs et de leurs homologues appartenant aux minorités visibles et ayant une expérience semblable.

Certains obstacles ne visent pas particulièrement les minorités visibles mais, conjugués aux préjugés raciaux, ils exacerbent les problèmes. Ainsi, la langue, la tenue vestimentaire, la religion, les antécédents à l'étranger, les différences culturelles et l'exigence d'avoir "une expérience au Canada" peuvent rendre encore plus aigüs les problèmes éprouvés par les minorités visibles.

Les problèmes d'emploi varient aussi selon l'origine nationale. Les immigrants de récente date provenant des pays non anglophones ou non francophones doivent d'abord surmonter le problème de la langue. Ces immigrants se préoccupent davantage au début de l'accès aux services et aux programmes qui vont faciliter leur entrée sur le marché du travail plutôt que de préjugés raciaux.

Comment le principe de l'équité en matière d'emploi peut-il être utile aux minorités visibles?

Depuis 1979, les Noirs de Nouvelle-Écosse ont été désignés un groupe cible aux fins des programmes d'action positive volontaires de la CEIC. A la demande des employeurs, des consultants en action

positive de la CEIC ont prêté leur concours à l'élaboration de mesures spéciales en matière d'emploi des minorités visibles. L'équité en matière d'emploi permettra de réduire les obstacles existants dns les systèmes d'emploi qui nuisent aux Non-Blancs au Canada tout en assurant que l'on adopte des pratiques qui vont donner aux minorités visibles des chances égales en matière d'embauchage et d'avancement.